

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Beban Kerja

2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja (Hart & Staveland, 2015:130). Positif dan negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kenapa lingkungan mereka (Robbins & Judge, 2017:160).

Beban kerja juga merupakan segala bentuk pekerjaan atau penugasan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:21).

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 tahun 2008 tentang pedoman analisis beban kerja di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

2.1.1.2. Dimensi Beban Kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa dimensi untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan.

Dalam hal ini penulis akan menggunakan dimensi beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) sebagai berikut:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Se jauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja merupakan kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkungan, atau waktu baku atau dasar).

3) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya terget kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2020:46).

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia (Werther & Davis, 2006:52).

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Zunaidah et al., 2019:1).

2.1.2.2. Dimensi Kompensasi

Menurut (Flippo, 2012:56), dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi beberapa komponen, yaitu:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif dan bonus. Indikator-indikator kompensasi langsung, yaitu:

a. Gaji

Gaji yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atau pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/ turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan.

b. Upah

Upah yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk karyawan tidak tetap atau biasa disebut *part time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi *event-event* tertentu.

c. Insentif

Insentif yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/ minggu untuk karyawan tetap atau *part time* sebagai imbalan kasus per kasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

d. Bonus

Bonus yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atau prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja, yaitu dalam bentuk istirahat *on the job*, hari-hari sakit, liburan dan cuti, serta alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dan lain – lain.
- b. Pembayaran terhadap bahaya, bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan.
- c. Program pelayanan karyawan meliputi program rekreasi, cafeteria, beasiswa pendidikan, fasilitas pembelian serta aneka ragam pelayanan lain seperti pemberian pakaian seragam dan transportasi.
- d. Pembayaran yang dituntut oleh hukum masyarakat, melalui pemerintahannya telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditujukan melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama.

2.1.3. Kinerja Pegawai

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari

kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*” (Richard, 2018). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2017:263). Kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja yang sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja yang sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi (Edison, 2016: 190).

2.1.3.2. Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2017:67) dimensi untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.2. Hubungan Antara Variabel Independen dan Dependen

2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja (Hart & Staveland, 2015). Positif dan negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar

memberi makna kenapa lingkungan mereka (Robbins, 2007:160). Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006) adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai bahwa beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, yaitu dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan pegawai melemah dan perasaan tertekan.

H₁ : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi pegawai merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu (Dessler, 2007:46). Sedangkan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016:263). Dengan demikian, besar kecilnya kompensasi yang diterima baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Kompensasi yang nilainya besar, diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan demikian pula sebaliknya. Oleh

karena itu, salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi dengan pemberian kompensasi.

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2.3. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini, diharapkan peneliti dapat melihat persamaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu, diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan.

Pertama adalah penelitian yang telah dilakukan oleh (Merwe, 2022); (Tortia, Gago, Degavre, & Poledrini, 2022); (Ijaz, 2022); (Husin & Aisyah, 2021); (Norawati, Yusup, Yunita, & Husein, 2021); (Marucci, 2021); (Manurung, 2020); (Azra, 2020); (Balducci, 2019); (Causse et al., 2019); (Perlman, 2019); (Dybvik, 2019); (Polakitang, Lengkong, & Dotulong, 2019); (Wiryang, Koleangan, & Ogi, 2019); (Nurwahyuni, 2019) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari (Dwinati et al., 2019); (Rolos et al., 2018); (Paramitadewi, 2017); (Seyiawan, 2016) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari (Silva et al., 2021); (Mawarni, 2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua adalah penelitian yang telah dilakukan oleh (Mohammed, Mohammed, & Mohammad, 2022); (Lewaherilla & Huwae, 2022); (Thompson & Gambardella, 2022); (Husin & Aisyah, 2021); (Manurung, 2020); (Azra, 2020); (Polakitang et al., 2019); (Dwinati et al., 2019); (Jaleta et al., 2019); (Paramitadewi, 2017) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari (Sultan, 2021); (Aromega et al., 2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda juga ditunjukkan pada penelitian dari (Cen, 2022); (Rianda & Winarno, 2022); (Istiani, 2020); (Ningrum et al., 2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Rangkuman Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/ Judul Penelitian/ Sumber	Model Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil
1	(Mohammed et al., 2022). The Effect of Compensation Management on Employee Performance: An Empirical Study in North Gas Company	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Kompensasi <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Merwe, 2022). Agent Transparency, Situation Awareness, Workload, and Operator Performance: A Systematic Literature Review	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Transparansi Agen, Kesadaran Situasi dan Beban Kerja	1. Transparansi agen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator 2. Kesadaran situasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator

Sumber:

World Bulletin of Management and Law (WBML). Vol. 7, ISSN: 2749-3601

Persamaan:

Variabel Independen: Kompensasi

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

No.	Penulis/ Judul Penelitian/ Sumber	Model Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil
		<u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Operator	3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator
	<u>Sumber:</u> Automation Transparancy Review Journal		
	<u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Operator		
	<u>Perbedaan:</u> Variabel Independen: Transparansi Agen, Kesadaran Situasi		
3	(Cen, 2022). Effect of Job Description on Employee Performance With Compensation ad Intervening Variable	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Deskripsi Pekerjaan <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan <u>Variabel Intervening:</u> Kompensasi	1. Deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja
	<u>Sumber:</u> Journal of Educational and Language Research Vol.1, No.7. ISSN: 2807-937X		
	<u>Persamaan:</u> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Intervening: Kompensasi		
	<u>Perbedaan:</u> Variabel Independen: Deskripsi Pekerjaan		
4	(Ijaz, 2022). Effect of Workload on Job Performance among Speech-Language Pathologists in Pakistan	Analisis Jalur <u>Variabel Independen:</u> Beban Kerja <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
	<u>Sumber:</u> Pakistan Journal of Medical and Health Sciences. Vol. 16 No. 1		
	<u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan		
5	(Rianda & Winarno, 2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u>	1. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

No.	Penulis/ Judul Penelitian/ Sumber	Model Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil
		Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Pegawai	2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
	<u>Sumber:</u> Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Vol. 9 No. 2. ISSN: 1215-9671 <u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Pegawai <u>Perbedaan:</u> Variabel Independen: Lingkungan Kerja Fisik		
6	(Silva et al., 2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Beban Kerja dan Lingkungan Kerja <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan	1. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	<u>Sumber:</u> Jurnal Gema Wiralodra, Vol 12, No 1. E-ISSN: 2622-1969 <u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan <u>Perbedaan:</u> Variabel Independen: Lingkungan Kerja		
7	(Husin & Aisyah, 2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Beban Kerja dan Kompensasi <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Pegawai	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
	<u>Sumber:</u> Equilibrium Volume 10. No. 1. eISSN 2684-9313 Hal 69 – 78 <u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Beban Kerja dan Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Pegawai		
8	(Norawati et al., 2021). Analisis Lingkungan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan

No.	Penulis/ Judul Penelitian/ Sumber	Model Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil
	dan Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar	<u>Variabel Independen:</u> Lingkungan Kerja dan Beban Kerja <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Pegawai	signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber:

Jurnal Menara. Vol. XV No.01. ISSN 1693-2617

Persamaan:

Variabel Independen: Beban Kerja

Variabel Dependen: Kinerja Pegawai

Perbedaan:

Variabel Independen: Lingkungan Kerja

9	(Sultan, 2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) Pada Nipah Mall Makassar	Analisis Jalur <u>Variabel Independen:</u> Kompensasi dan Kepemimpinan <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja <u>Variabel Mediasi:</u> Motivasi Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 4. Kompensasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
---	---	--	---

Sumber:

YUME: Journal of Management, Vol. 4 No. 3. Hal 340 – 354, ISSN: 2614-851X

Persamaan:

Variabel Independen: Kompensasi

Variabel Dependen: Kinerja

Perbedaan:

Variabel Independen: Kepemimpinan

Variable Mediasi: Motivasi Karyawan

10	(Manurung, 2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Pegawai	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
----	--	---	--

No.	Penulis/ Judul Penelitian/ Sumber	Model Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil
	<p>Sumber: Jurnal Magister Manajemen</p> <p>Persamaan: Variabel Independen: Kompensasi dan Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai</p> <p>Perbedaan: Variabel Independen: Disiplin Kerja</p>		3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	(Azra, 2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
	<p>Sumber: Jurnal Akuntansi dan Bisnis</p> <p>Persamaan: Variabel Independen: Beban Kerja dan Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Pegawai</p> <p>Perbedaan: Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompetensi</p>		
12	(Istiani, 2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Variabel Independen: Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen organisasional

No.	Penulis/ Judul Penelitian/ Sumber	Model Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil
			berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
	<p>Sumber: Jurnal Ekonomika dan Bisnis Internasional</p> <p>Persamaan: Variabel Independen: Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan: Variabel Independen: Motivasi dan Komitmen Organisasional</p>		
13	(Ningrum et al., 2019). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Jaya Makmur Sejahtera	Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Independen: Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	1. Kompensasi langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
	<p>Sumber: Jurnal Manajemen Bisnis</p> <p>Persamaan: Variabel Independen: Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p>		
14	(Balducci, 2019). The Impact of Workaholism on Day Level Workload and Emotional Exhaustion and on Longer Term Job Performance	Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Independen: Kecanduan Kerja, Beban Kerja, Kelelahan Emosional Variabel Dependen: Kinerja	1. Kecanduan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
	<p>Sumber: International Journal of Work, Health & Organisations. Volume 35 No. 1</p> <p>Persamaan: Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja</p> <p>Perbedaan: Variabel Independen: Kecanduan Kerja, Kelelahan Emosional</p>		

No.	Penulis/ Judul Penelitian/ Sumber	Model Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil
15	(Polakitang et al., 2019). Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada PT BNI (Persero), Tbk Cabang Manado	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja dan Kompensasi <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan	1. Hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<u>Sumber:</u> Jurnal EMBA Vol.7 No.1, Hal. 991 – 1000. ISSN 2303-1174			
<u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Beban Kerja dan Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan			
<u>Perbedaan:</u> Variabel Independen: Hubungan Antar Manusia			
16	(Wiryang et al., 2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Manado	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Motivasi Kerja dan Beban Kerja <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<u>Sumber:</u> Jurnal Bisnis dan Ekonomi			
<u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan			
<u>Perbedaan:</u> Variabel Independen: Motivasi Kerja			
17	(Nurwahyuni, 2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT Telkom Indonesia Regional V)	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Beban Kerja <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<u>Sumber:</u> Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1			
<u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Beban Kerja			

No.	Penulis/ Judul Penelitian/ Sumber	Model Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil
Variabel Dependen: Kinerja Karyawan			
18	(Dwinati et al., 2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram)	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Beban Kerja dan Kompensasi <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<u>Sumber:</u> Jurnal Magister Manajemen. Vol. 8 No. 1			
<u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Beban Kerja dan Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja			
19	(Aromega et al., 2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Kompensasi dan Disiplin Kerja <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<u>Sumber:</u> Jurnal EMBA. Vol.10 No.1, Hal. 441 – 450. ISSN 2303-1174			
<u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan			
<u>Perbedaan:</u> Variabel Independen: Disiplin Kerja			
20	(Rolos et al., 2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Beban Kerja <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<u>Sumber:</u> Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 6 No. 4			
<u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan			
21	(Mawarni, 2018). Pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Sikap kerja berpengaruh positif dan

No.	Penulis/ Judul Penelitian/ Sumber	Model Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil
	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero), Tbk Witel Medan	<u>Variabel Independen:</u> Sikap Kerja dan Beban Kerja <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
	<u>Sumber:</u> Jurnal Ekonomi dan Bisnis <u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan <u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Sikap Kerja		
22	(Paramitadewi, 2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Beban Kerja dan Kompensasi <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	<u>Sumber:</u> E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 ISSN : 2302-8912 <u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Beban Kerja dan Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Pegawai		
23	(Seyiawan, 2016). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah Indonesia	Analisis Regresi Linier Berganda <u>Variabel Independen:</u> Beban Kerja dan Lingkungan Kerja <u>Variabel Dependen:</u> Kinerja Karyawan	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	<u>Sumber:</u> Jurnal Ekonomi dan Bisnis <u>Persamaan:</u> Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan <u>Perbedaan:</u> Variabel Independen: Lingkungan Kerja		

Sumber: Diolah dari jurnal yang digunakan, 2022

2.4. Kerangka Konseptual Pemikiran

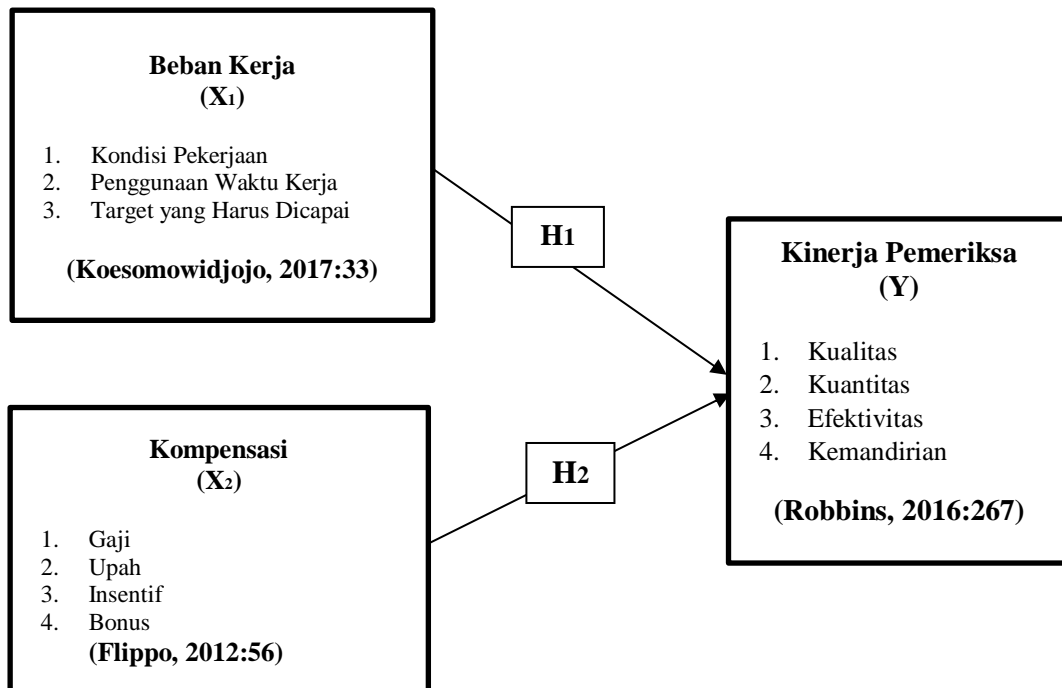
Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka.

Berdasarkan kajian rujukan dan landasan teori serta kajian penelitian-penelitian sebelumnya dapat disusun kerangka konseptual penelitian yang mendasari penelitian ini serta pengaruh antara variabel independen dan dependen. Kerangka konseptual ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu terjadi persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap alur-alur penelitian.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2017:263). Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja (Hart & Staveland, 2015). Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2020: 46).

Berdasarkan landasan teori yang diuraikan di atas, maka disusun kerangka konseptual penelitian yang ada pada Gambar 2.1. terdiri dari dua variabel independen yaitu beban kerja dan pemberian kompensasi serta satu variabel

dependen yaitu kinerja pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan perwakilan provinsi Sumatera Selatan.



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan kerangka pemikiran, Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemeriksa

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemeriksa